

PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP MOTIVA
KERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA PADA BADAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA
BERENCANA DI KABUPATEN MAMASA
PROVINSI SULAWESI BARAT

HERLINA
P0306210518



PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2013

PENGARUH KARAKTERISTIK ORGNISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA PADA BADAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA
BERENCA DI KABUPATEN MAMASA
PROVINSI SULAWESI BARAT

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Pengelolaan Lingkungan Hidup

Konsentrasi
Perencanaan Kependudukan dan Sumber Daya Manusia

Disusun dan diajukan oleh

HERLINA
P0306210518

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2013



TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN TESIS

Pada hari ini Senin tanggal 06 Mei 2013 jam 14.00 Wita - Selesai telah dilaksanakan Ujian Tesis mahasiswa a.n. :

Nama : Herlina
Nomor Pokok : P0306210518
Program Studi : Pengelolaan Lingkungan Hidup
Konsentrasi : Perencanaan Kependudukan dan SDM
Judul Tesis : Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat

Hasil yudisium menyepakati bahwa sebelum pengandaan tesis, yang bersangkutan harus menyempurnakan tesisnya sesuai saran dan masukan yang muncul pada ujian tersebut.

Hasil penyempurnaan tersebut ditunjukkan kepada Komisi Penasihat dan setiap tim penilai. Penyempurnaan tesis dinyatakan selesai jika Komisi Penasihat dan setiap tim penilai menandatangani persetujuan perbaikan tesis dibawah ini.

| No. | Nama Tim Penilai | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|-----|-----------------------------------|------------|--------------|---------|
| 1. | Prof. Dr. H. M. Tahir Kasnawi, SU | Ketua | | |
| 2. | Dr. H.Madris, DPS,M.Si | Sekretaris | | |
| 3. | Dr. Paulus Uppun, MA | Anggota | | |
| 4. | Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, MS | Anggota | | |
| 5. | Prof.Dr. Maria E.Pandu, MA | Anggota | | |

Makassar, 07 Mei 2013

Ketua Komisi Penasihat,

Prof.Dr. H.M.Tahir Kasnawi, SU

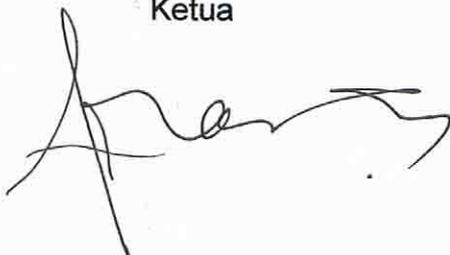
HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja
Penyuluh Keluarga Berencana Pada Badan Pemberdayaan
Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa
Provinsi Sulawesi Barat

Nama Mahasiswa : Herlina
Nomor Pokok : P0306210518
Program Studi : Lingkungan Hidup
Konsentrasi : Perencanaan Kependudukan Dan Sumber
Daya Manusia

Menyetujui Untuk Ujian Tesis
Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. H. M. TAHIR KASNAWI, SU

Anggota



Dr. H. MADRIS, DPS, M. Si

P R A K A T A

Segala puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunia yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013”.

Atas terselesainya proses tesis ini, peneliti mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Bapak Z.Dessaratu dan Ibu Tasiklempen serta kemanakan Merly Seru yang dengan sabar mendampingi selama menjalani studi,seluruh keluarga serta mereka yang namanya tidak tercantum, penulis ucapkan banyak terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya selama penulis menjalani studi hingga penyelesaian tesis ini.

Komisi pembimbing yakni Prof.Dr.H.M.Tahir Kasnawi,SU, selaku ketua serta Dr.H.Madris,DPS,M.Si, selaku anggota yang telah memberikan dedikasi yang tinggi selama proses pembimbingan. Para dosen program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar khususnya program studi Pengelolaan Lingkungan Hidup, Konsentrasi Perencanaan Kependudukan dan SDM, para responden PKB diwilayah penelitian yang telah memberikan data dan informasi berharga yang menjadi bahan dasar penelitian serta para pejabat Badan Pemberdayaan Perempuan dan

Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa, yang telah memberikan data dan informasi pendukung. Para sahabat satu angkatan yang selalu menyemangati dan memberikan bantuan teknis dan spiritual, semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penelitian tesis ini.

Banyak kendala yang dihadapi dalam rangka penulisan tesis ini, namun atas izin Tuhan Yesus Kristus dan bantuan berbagai pihak, maka tesis ini dapat selesai pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh kesempurnaan karenanya penulis senantiasa mengharapkan saran, pendapat dari berbagai pihak guna penyempurnaannya.

Makassar,

HERLINA

ABSTRAK

HERLINA. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat (dibimbing oleh M. Tahir Kasnawi dan Madris).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh karakteristik organisasi yakni: finansial, afiliasi sosial, pengembangan karier, sarana kerja, dan aspek tugas terhadap motivasi kerja Penyuluh KB di Kabupaten Mamasa.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan type Explanatory research yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja Penyuluh KB. Analisis data menggunakan Uji Regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan variabel afiliasi sosial sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja PKB yang ditunjukkan dengan nilai β yang paling besar dan bernilai positif artinya searah dengan motivasi kerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa.

Kata kunci: Karakteristik Organisasi, Motivasi.

ABSTRACT

HERLINA. *The Influence of Organisation Characteristics on the Motivation of Family Planning Workers in the Institution of Women Empowerment and Family Planning in Mamasa Regency (Supervised by M. Tahir Kasnawi and Madris)*

This study aims to find out the influence of organisation characteristics - including financial matter, social affiliation, career development, work facilities, and job aspects – on the work motivation of family planning workers in Mamasa regency.

The research was conducted in the Institution of Women Empowerment and Family Planning of Mamasa Regency, West Sulawesi as a survey of explanatory research type. The data were analysed by using multiple linear regression test.

The results reveal that social affiliation variable has a great influence on the motivation of Family Planning workers. It has positive value and the highest β value, which means that it is in line with the motivation of Family Planning workers in the Institution of Women Empowerment and Family Planning of Mamasa Regency.

Keywords: organisation characteristics, motivation



DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| PRAKATA | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTARC | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |

| | |
|---|-----------|
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1. Program Keluarga Berencana dan Petugas Penyuluh Keluarga Berencana..... | 14 |
| 2.2. Karakteristik Organisasi..... | 22 |
| 2.3. Motivasi Kerja | 28 |
| 2.4. Landasan Teori..... | 43 |
| 2.5. Kerangka Pikir..... | 45 |
| 2.6. Hipotesis..... | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 47 |
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 47 |
| 3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian..... | 47 |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| 3.4. Populasi dan Sampel..... | 48 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data..... | 49 |
| 3.6. Metode Analisis Data..... | 49 |
| 3.7. Definisi Operasional..... | 50 |
| 3.7.1. Karakteristik Organisasi (variabel bebaws)..... | 50 |
| 3.7.2. Motivasi Kerja (variabel terikat)..... | 55 |
| 3.8. Metode Pengukuran..... | 57 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 62 |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 62 |
| 4.1.1. Keadaan Geografis | 62 |
| 4.1.2. Gambaran Umum Badan Pemberdayaan | |

| | |
|---|------------|
| Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa..... | 63 |
| 4.1.3. Data Kependudukan..... | 65 |
| 4.2. Karakteristik Responden..... | 68 |
| 4.3. Deskripsi variabel Penelitian..... | 69 |
| 4.3.1. Variabel independen dalam penelitian..... | 69 |
| 4.3.2. Variabel dependen dalam penelitian..... | 81 |
| 4.4. Analisis variabel berdasarkan uji regresi linier berganda | 84 |
| BAB V PEMBAHASAN..... | 88 |
| 5.1. Motivasi Kerja PKB | 88 |
| 5.2. Pengaruh finansial terhadap motivasi kerja PKB..... | 89 |
| 5.3. Pengaruh Afiliasi sosial terhadap motivasi kerja PKB..... | 93 |
| 5.4. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap motivasi kerja PKB..... | 96 |
| 5.5. Pengaruh Sarana Kerja terhadap motivasi kerja PKB..... | 99 |
| 5.6. Pengaruh Aspek tugas terhadap motivasi kerja PKB..... | 101 |
| BAB VI SIMPULAN DAN SARAN..... | 104 |
| 6.1. Simpulan..... | 104 |
| 6.2. Saran..... | 104 |

| | |
|----------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 106 |
| LAMPIRAN..... | 107 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Halaman |
|--|---------|
| 2.1. Jenjang jabatan PKB | 19 |
| 3.1. Metode pengukuran | 58 |
| 3.2. Pengukuran karakteristik organisasi | 60 |
| 3.3. Pengukuran motivasi kerja | 60 |
| 3.4. Urutan nomor pertanyaan variabel Karakteristik organisasi dan motivasi kerja | 61 |
| 4. Retribusi jumlah penyuluh KB menurut kecamatan di Kabupaten Mamasa..... | 64 |
| 4.1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Variabel karakteristik | 68 |
| 4.2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Indikator variabel finansial | 71 |
| 4.3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan varibel finansial..... | 72 |
| 4.4. Distribusi frekuensi berdasarkan indikator Afiliasi sosial..... | 73 |
| 4.5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Variabel afiliasi sosial | 75 |
| 4.6. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Indikator variabel pengembangan karier..... | 76 |
| 4.7. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Variabel pengembangan karier | 77 |
| 4.8. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator Variabel sarana kerja | 78 |
| 4.9. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Variabel sarana kerja | 80 |
| 4.10. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator | |

| | |
|--|----|
| Variabel aspek tugas..... | 80 |
| 4.11. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Indikator aspek tugas | 80 |
| 4.12. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator Motivasi intrinsik..... | 82 |
| 4.13. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator motivasi ekstrinsik..... | 83 |
| 4.14. Distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel dependen (motivasi kerja)..... | 84 |
| 4.15. Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja PKB..... | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Halaman |
|-------------------------|---------|
| 1. Kerangka Pikir | 45 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 107 |
| 2. Master Data Penelitian | 108 |
| 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian..... | 108 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan arah kebijakan program desentralisasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan berdasarkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Pemerintah yang kemudian disempurnakan dengan KEPRES Nomor 9 Tahun 2004 menyatakan bahwa sebagian kewenangan penyelenggaraan Program KB diserahkan kepada pemerintah daerah / kota sejak 1 Januari 2004.

Melalui penyerahan ini agar pemerintah kabupaten/kota menaruh perhatian yang lebih besar dengan memberikan prioritas kepada pelaksanaan Program KB Nasional sehingga dapat menjaga dan mempertahankan keberhasilan yang telah diperoleh.

Karena keberhasilan pelaksanaan Program KB Nasional telah memberikan sumbangan yang besar terhadap pembangunan nasional, khususnya dalam mengendalikan jumlah penduduk. Sebagaimana kita maklumi bersama bahwa salah satu aspek yang menunjang keberhasilan tersebut adalah adanya petugas lapangan sebagai penggerak program

KB di lini lapangan yaitu Penyuluh Keluarga Berencana yang selanjutnya disebut dengan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB).

Agar keberhasilan tersebut dapat dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan, Penyuluh KB dituntut untuk terus melakukan pengembangan kompetensinya dalam berbagai bidang keahlian untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan kompetensinya PKB akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh iklim dan lingkungan yang kondusif termasuk landasan hukum yang memperkuat keberadaannya.

Program Keluarga Berencana (KB) di Indonesia dirancang bukan sebagai suatu program yang semata-mata menyediakan pelayanan alat kontrasepsi (seperti yang ditulis pada artikel warta demografi sebelumnya), perjuangan untuk megalitimasikan konsep perencanaan kelahiran merupakan porsi utama pada awal pelaksanaan program KB di Indonesia. Perjuangan terbesar terletak pada bagaimana membuat para tokoh masyarakat bahkan para pejabat untuk tidak hanya menerima konsep KB, tetapi juga ikut mendukungnya. Kemudian bersama para tokoh masyarakat lainnya termasuk pemuka agama, mereka bersama-sama memasyarakatkan perencanaan keluarga sekaligus memperkenalkan konsep keluarga kecil.

Peningkatan kualitas pelayanan KB merupakan suatu hal yang mutlak bagi pemeliharaan tingkat pemakaian alat kontrasepsi yang tinggi. Memang benar bahwa kualitas masih merupakan masalah terutama

mengenai bagaimana mengukurnya. Akan tetapi, semua akan setuju apabila konsep pelayanan juga menekankan pemenuhan kebutuhan klien.

Apabila dalam kurun waktu 20 tahun sejak pelaksanaan program KB dicanangkan di Indonesia, pendekatan kuantitas dan sisi penawaran (supply), maka kini sudah saatnya lebih diorientasikan pada pendekatan kualitas dan sisi permintaan (demand).

Jadi gerakan KB saat ini justru makin menghadapi tantangan-tantangan baru, yaitu membuat generasi baru dengan sendirinya melaksanakan perencanaan keluarga, dan mempertahankan yang sudah ada menjadi akseptor untuk tetap memakai alat kontrasepsi. Kedua tantangan ini dapat diatasi melalui peningkatan kualitas pelayanan KB serta menggalakan program-program Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) KB. Selain itu, pelayanan Reproduksi sehat diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia pada masa mendatang.

Gambaran pencapaian program KB di Kabupaten Mamasa 29.363 Pasangan Usia Subur (PUS), cakupan peserta KB aktif 18.487 (Data BPP- KB Mamasa, 2011).

Jumlah PKB yang ada di wilayah BPP-KB Kabupaten Mamasa sebanyak 80 orang pegawai negeri sipil yang ditempatkan di 17 Kecamatan sebanyak 181 Desa/Kelurahan yang ada di Kabupaten Mamasa. Setiap satu orang PKB melayani 1 sampai 2 desa atau sebanyak 1.876 PUS. Jumlah Pasangan Usia Subur di Kabupaten Mamasa berkisar 29.363. Jika melihat jumlah PUS dengan jumlah petugas

PKB pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Mamasa yang ada tidak sebanding, seharusnya target PKB di Kabupaten Mamasa berjumlah 178 orang sehingga proporsi antara PKB dengan jumlah PUS sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Kondisi ini berdampak terhadap pengelolaan program KB yang dapat berakibat menurunkannya pencapaian hasil pelaksanaan program dan meningkatnya angka fertilitas total (BPS Mamasa dalam angka, 2011).

Sejalan dengan era desentralisasi (KEPRES Nomor 09 Tahun 2004) program Keluarga Berencana Nasional mempunyai Visi, Misi dan Strategi dasar. Untuk keberhasilan ini maka sumber daya manusia yang potensial terutama pada PKB perlu ditingkatkan. Disamping itu perlu adanya partisipasi institusi masyarakat (tokoh agama, tokoh masyarakat, dan lembaga swadaya masyarakat) dalam program keluarga berencana (BPS Mamasa dalam angka 2011).

Berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan Program KB Nasional selama ini tidak terlepas dari peranan petugas PLKB. Keberhasilan PKB dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh kemampuan mereka dalam penguasaan Program KB Nasional dalam menghadapi kondisi lingkungan

yang terus berubah . Agar keberhasilan tersebut dapat dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan, PKB dituntut untuk terus melakukan pengembangan kompetensinya dalam berbagai bidang keahlian untuk meningkatkan kinerjanya. PEPRES Nomor 57 Tahun 2006, semua PKB mendapatkan tunjangan jabatan fungsional PKB (buku pedoman PKB, 2004).

Berdasarkan data kepegawaian Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Mamasa belum seluruhnya PKB memperoleh tunjangan fungsional. Dari 80 orang PNS PLKB hanya 30 orang (37,5%) yang telah mendapatkan tunjangan. Menurut PEPRES Nomor 57 Tahun 2006 semua PKB mendapatkan tunjangan jabatan fungsional sesuai dengan kepangkatannya (BKKBN, 2004). MENPAN Nomor 13/KEP/MK.WASPAN/4/1999 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana dan Angka Kreditnya.

Hasil survei pendahuluan pada Bulan Juni 2012, masih ditemukannya PKB yang tidak mendapatkan tunjangan fungsional tersebut. Kondisi ini terjadi karena perubahan status akibat dari implementasi Otonomi Daerah reaksi dalam menghadapi berbagai perubahan yang tidak terkontrol dan perubahan yang direncanakan berbeda-beda. Kondisi karakteristik organisasi yang berbeda dan unik akan membuat prose perubahana menjadi berbeda-beda pula pada setiap organisasi. Untuk itu proses perubahan serta reaksinya perlu dipahami untuk dapat memiliki kesiapan menghadapi perubahan tersebut. Kesiapan ini tidak hanya diperlukan

organisasi tetapi juga oleh sumber daya manusia karena sikap dan reaksi manusia terhadap perubahan turut mempengaruhi efektifitas perubahan itu sendiri, baik individu itu sendiri maupun organisasi (BPS, Mamasa dalam angka. 2011).

Keterampilan kemanusiaan (human skill) merupakan kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotifasi orang lain baik secara individu maupun kelompok motivasi yang dimiliki seseorang berkaitan dengan upahnya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangannya betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya, bahwa ini akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisai.

Tugas PKB akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi, jika segala kebutuhannya dapat terpenuhi dari organisasi maka mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Karena setiap petugas PLKB yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas yang penuh, sebab kepuasan tidak diukur dari pengakuan atasan atau pengembangan karier saja namun dapat berwujud benda atau bukan benda (KB untuk semua,2009) diantaranya berupa imbalan jasa (Gaji) yang diterima dari hasil kerjanya .

Suatu tingkat gaji yang dianggap memadai memang sangat relatif dan subjektif sifatnya, faktor-faktor penentu gaji yang baik antara lain adalah dapat mencukupi (memenuhi kebutuhan minimal), dapat mengikat, dapat

menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang akhirnya meningkatkan motivasi kerja.

Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja seseorang, kondisi kerja dikatakan baik bila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan keadaan gedung, ruang kerja ventilasi dan sebagainya. Sedangkan kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis pada para karyawan, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2002), terdapat beberapa karakteristik organisasi antara lain finansial, afiliasi sosial, pengembangan karier, saran kerja dan aspek tugas yang kemungkinan menjadi kebutuhan PLKB dan diduga berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja.

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagainya waktunya untuk bekerja pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Yuli,2005).

Menurut pendapat Herzberg (2002), bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediannya faktor job conten yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaannya, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Faktor job conten yang meliputi gaji

(finansial), kondisi kerja (sarana kerja), hubungan antar pribadi (afiasi sosial), promosi (pengembangan karier), aspek tugas, kebijaksanaan, administrasi perusahaan, dan kualitas supervisi.

Menurut Sjabadhyni yang mengutip pendapat Campbell (2001), teori motivasi berdasarkan pendekatan isi menekankan pada aspek kebutuhan sebagai faktor yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan mengentikan motivasi seseorang. Pendukung pendekatan ini seperti Moslow, Herzberg, beranggapan bahwa kebutuhan merupakan variabel yang dipandang sebagai penggerak munculnya motivasi. Kebutuhan dihubungkan dengan kekurangan (fisik atau psikologis) dibawa tingkat yang layak atau optimal yang dialami seseorang. Sedangkan berdasarkan pendekatan proses adalah menghubungkan kebutuhan dengan pilihan alternatif tindakan, berbagai berbagai tingkatan upaya yang dilakukan. Pendekatan isi berusaha menentukan kebutuhan khusus yang paling kuat untuk memotivasi seseorang pada waktu tertentu (Yuwono,2005).

Salah satu teori yang menggunakan pendekatan proses dalam motivasi kerja adalah teori Expetancy dari Vroom. Motivasi kerja akan mencapai titik paling kuat apabila:

1. individu percaya bahwa tingkah lakunya dalam pekerjaan akan hasil-hasil tertentu,
2. individu merasa bahwa hasil-hasil tertentu itu menarik untuk diperoleh,
3. individu percaya bahwa mungkin baginya untuk mencapai prestasi yang diinginkan sesuai dengan upaya yang dikeluarkannya.

Rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja dari PKB karena apa yang dibutuhkan dari organisasi tidak terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi kerja petugas PKB akan memberikan dampak terhadap pencapaian cakupan KB. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, dan pindah kerja (mutasi kerja). Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut pendapat Lawler, individu (karyawan) dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari kerja mereka (rekan kerja, atasan, upahan, dan lain-lain), jika jumlah aspek khusus mereka alami tersebut adalah yang seharusnya mereka peroleh, karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Tetapi jika orang tersebut menerima jumlah yang lebih besar daripada yang pantas diperoleh, mereka merasa bersalah, dan jika kurang dari yang pantas mereka peroleh, maka mereka merasa tidak puas (Yuwono, 2005).

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa karakteristik organisasi yang kemungkinan menjadi bagian dari kebutuhan PKB, dan diduga

berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja PKB, antara lain : finansial, afiliasi sosial, pengembangan karier, sarana kerja, dan aspek tugas.

Setiap individu di dalam organisasi akan membawa karakteristiknya yang khas, antara lain pengetahuan, kemampuan, pengalaman, masa kerja, budaya kerja, pengharapan, dan usia. Setiap karyawan/pegawai ingin mendapatkan kekuasaan, gaya kepemimpinan yang menyenangkan, prestasi, uang, promosi, dan tanggung jawab. Pencapaian tujuan karyawan/pegawai yang dianggap penting cenderung menghasilkan motivasi yang tinggi.

Salah satu peran penting manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan/pegagawai. Organisasi perlu membuat sistem pemberian kompensasi, pengembangan karier, hubungan antara karyawan/pegawai dan manajer. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat dipeoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel dan Bernandin "all decisions which affect the workforce concern the organisation's human resource

manajemen function". Aktivitas- aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup :

1. Rancangan Organisasi,
2. Staffing,
3. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan,
4. Manajemen Performansi,
5. Pengembangan Pekerjaan dan Organisasi,
6. Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Menurut Moses N. Kiggundu (1983) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengenai pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja penyuluh lapangan keluarga berencana menjadi sangat penting. Hal ini ditujukan untuk pengembangan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia, melalui teori motivasi kerja berdasarkan karakteristik organisasi. Hasil penelitian kiranya dapat menjadi sumber masukan bagi sistem informasi

manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk pemecahan masalah motivasi kerja terhadap karakteristik organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian yaitu apakah ada pengaruh karakteristik organisasi yaitu

- (1) finansial
- (2) afiliasi sosial,
- (3) pengembangan karier,
- (4) sarana kerja,
- (5) aspek tugas

berpengaruh terhadap motivasi kerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa.

1.3. Tujuan Penelitian

dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumber informasi kepada pihak pemerintah/ BPP-KB /BKKBN dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan perekrutan tenaga Penyuluh Keluarga Berencana dan manajemen kinerja Penyuluh Keluarga Berencana yang akan diambil.
2. Sebagai bahan masukan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan umumnya, dan keluarga berencana khususnya.
3. Dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk meneliti lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Program Keluarga Berencana dan petugas Penyuluh

Keluarga Berencana (PKB)

Program Keluarga Berencana Nasional adalah upaya peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui pengaturan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga dan peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera menuju keluarga berkualitas.

Penyuluh keluarga berencana nasional adalah kegiatan penyampaian informasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku keluarga dan masyarakat untuk mewujudkan keluarga berkualitas.

Keluarga Berencana (KB) adalah upaya mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas.

Keluarga Berencana adalah salah satu cara untuk mewujudkan keluarga bertanggung jawab yang dapat dilakukan dengan atau tanpa memakai alat kontrasepsi yaitu dengan menggunakan alat atau tanpa alat

KB antara lain; pil KB, IUD, suntik KB, kondom, implan KB, vasektomi, dan tubektomi (BKKBN SULBAR,2012).

Menurut Dr.Haryono Suyono (1977) tujuan program KB Nasional adalah turut serta menciptakan kesejahteraan ekonomi dan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat melalui usaha perencanaan dan pengendalian penduduk serta meningkatkan keluarga kecil berkualitas sehingga bermanfaat bagi kesehatan ibu dan anak. Untuk mencapai tujuan tersebut ditempuh dua pendekatan yang integral yaitu,

- (1) melalui penurunan tingkat kelahiran secara langsung dengan menggunakan alat kontrasepsi,
- (2) penurunan tingkat kelahiran secara tidak langsung melalui pelebagaan ide KB.

Tahap jangka panjang usaha dan kegiatan program KB diarahkn untuk membina dan menyempurnakan mekanisme sosio-kultural guna membantu menciptakan keseimbangan yang selaras antara jumlah penduduk dan kemampuan produksi dalam rangka kehidupan ekonomi nasional yang sehat. Program KB saat ini diarahkan untuk:

- (1) mengendalikan tingkat kelahiran penduduk melalui upaya memaksimalkan akses dan kualitas pelayanan KB terutama bagi keluarga miskin dan rentan serta daerah terpencil,
- (2) meningkatkan komunikasi, informasi, dan edukasi bagi pasangan usia subur tentang kesehatan Reproduksi,

- (3) melindungi peserta KB dari dampak negatif penggunaan alat dan obat kontrasepsi,
- (4) meningkatkan kualitas penyediaan dan pemanfaatan alat dan obat kontrasepsi,
- (5) peningkatan pemakaian kontrasepsi yang lebih efektif serta efisien untuk jangka panjang, (BKKBN SULBAR 2012)

Keberhasilan program KB mengendalikan tingkat kelahiran di Indonesia selama lebih dari tiga dekade tidak terlepas dari peran petugas penyuluh keluarga berencana (PKB). Peran petugas PKB menjadi ujung tombak dilapangan berperan penting menjabarkan Visi dan Misi program Keluarga Berencana.

Tugas utama PKB adalah mempertahankan pencapaian angka kesertaan KB yang tinggi dan mengendalikan angka kelahiran penduduk diwilayah binaannya. Peran PKB memotivasi dan membina akseptor KB dan menjaga hubungan komunikasi dengan keluarga binaan. Keberhasilan ini tergantung kepiawaian PKB meyakinkan calon klien KB untuk mengadopsi metode ber- KB.

Peran petugas PKB yang selama tiga dasawarsa program KB menentukan angka kesertaan KB yang tinggi berdampak pada penurunan angka kelahiran.

Ditingkat lapangan,diperlukan peran tenaga penggerak yang memobilisasi seluruh sumber daya dalam mendukung perubahan perilaku reproduksi manusia. Peran agen perubahan dalam ber- KB ditingkat lini

lapangan dilakukan oleh PKB sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka sebagai tenaga penyuluh dan komunikasi, informasi dan edukasi KB dilapangan. Pendekatan sistem program KB Nasional di Indonesia terutama pada lini lapangan memiliki tujuan akhir pencapaian Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera, melalui kesertaan ber-KB dari masyarakat, dan sangat ditentukan oleh peran PKB (KESMAS, 2010).

Tugas dan fungsi dasar PKB meliputi sepuluh (10) langkah berikut; pendekatan tokoh formal, pendataan dan pemetaan, pendekatan tokoh informal, pembentukan kesepakatan, pemantapan kesepakatan, KIE oleh tokoh masyarakat, pembentukan pencatatan, pelaporan dan evaluasi. Kinerja PKB dinyatakan baik apabila mampu melaksanakan prosedur kerja tersebut.

Secara umum tugas PKB dibagi menjadi dua yaitu:

1. Tugas pokok, sebagai tugas utama PKB yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan pokok program KB;
2. Tugas lain, adalah tugas tambahan yang dibebankan pada PKB baik sebagai tugas yang berkaitan langsung terhadap tugas pokok maupun tidak berkaitan secara langsung (BKKBN, 2004).

Penyuluh keluarga berencana (PKB) adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan KB Nasional yang

ditempatkan di lingkungan instansi pemerintah baik ditingkat pusat maupun di daerah.

Semula PKB sebagai penyuluh melakukan kunjungan dari rumah ke rumah, membantu PUSKESMAS melayani calon peserta KB, selanjutnya tuntutan tersebut menjadi berubah sehingga PKB dituntut untuk memfasilitasi keluarga dan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya/ber-KB. Serta penyampaian informasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku keluarga dan masyarakat untuk mewujudkan keluarga berkualitas.

Jenjang jabatan fungsional PKB terdiri dari PKB Terampil dan PKB Ahli. PKB Terampil adalah PKB yang mempunyai latar belakang pendidikan/ijazah minimal SLTA/ D1, pangkat serendah-rendahnya Pengatur Muda (II/a) ditambah dengan kualifikasi pendidikan (bidang studi) disesuaikan dengan kebutuhan daerah masing-masing. PKB Terampil pangkat maksimal hanya sampai dengan Penata Tingkat I (III/d). Apabila PKB Terampil tersebut tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S1 maka yang bersangkutan tidak bisa disesuaikan menjadi PKB ahli walaupun golongan telah mencapai III/d, namun jabatannya adalah PKB Penyelia. Apabila yang bersangkutan melanjutkan pendidikan dan memperoleh ijazah S1 atau yang sederajat maka yang bersangkutan bisa diangkat menjadi PKB ahli, pangkat sesuai dengan pangkat terakhir yang dimiliki dan jabatan menjadi Penyuluh Keluarga Berencana Muda. PKB Terampil mempunyai kualifikasi teknik, pelaksanaan tugas dan

fungsinya mensyaratkan penguasaan teknis dan prosedur kerja dibidang penyuluhan dan pelayanan KB.

Sedangkan PKB Ahli adalah PKB yang berpendidikan minimal sarjana (S1), pangkat/golongan ruang (III/a), dengan kualifikasi pendidikan (bidang studi) sesuai kebutuhan daerah masing-masing. Untuk PKB ahli pangkat maksimal yang dapat dicapai adalah Pembina Utama Muda (IV/c).

Untuk menentukan jabatan PKB Terampil dan PKB Ahli digunakan angka kredit yang berasal dari pendidikan dan pengalaman kerja yaitu:

- a. Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Terampil pendidikan minimal SLTA /D1
- b. PKB Ahli pendidikan minimal S1
- c. Kegiatan PKB Nasional
- d. Kegiatan pelayanan KB Nasional
- e. Kegiatan pengembangan profesi
- f. Kegiatan pendukung yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit.

Jenjang jabatan PKB dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

| NO | JABATAN | PANGKAT/GOLONGAN RUANG |
|-----------|------------------------|-------------------------------|
| 1. | PKB TERAMPIL | |
| - | PKB pemula | II/a |
| - | PKB pelaksana | II/b,II/c,II/d |
| - | PKB pelaksana lanjutan | III/a, III/b, |
| - | PKB penyediaan | III/d, III/c |
| 2. | PKB AHLI | |
| - | PKB pratama | III/a, III/b |
| - | PKB muda | III/c, III/d |
| - | PKB madya | IV/a, IV/b, IV/c |

Seorang PKB dapat dinaikkan pangkat golongannya setingkat lebih tinggi sekurang-kurangnya telah dua tahun dalam pangkat terakhir dan dipenuhi angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi serta setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir (BKKBN SULBAR, 2008)

Pendidikan dan pelatihan PKB terdiri dari :

1) Pelatihan Dasar Umum (LDU), adalah proses sistematis untuk merubah sikap dan perilaku tentang teknis pengelolaan program KB bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan atau Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang akan diusulkan menjadi pejabat fungsional Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan menjadi kewenangan BKKBN. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh instansi pembina yaitu BPP-KB /BKKBN (pusat

pendidikan dan pelatihan pegawai dan tenaga program /balitbang/ balai diklat).

2) Pelatihan kompetensi, adalah seperangkat karakteristik pengetahuan, keterampilan kerja, sikap, dan perilaku yang dimiliki PKB.

3) Pelatihan penyegaran PKB adalah kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta meningkatkan kompetensi teknis pengelolaan program KB bagi PKB

.4 Pendidikan penyesuaian, jabatan fungsional yang harus diikuti PKB

Terampil yang akan menjadi PKB Ahli.

Penyuluh KB mempunyai peranan sebagai pengelola gerakan dengan melibatkan seluruh potensi di wilayahnya baik potensi fisik, sosial, ekonomi, agama, dan budaya serta motivasi masyarakat setempat. Sebagai pengelola gerakan, PKB harus memperhatikan kelengkapan unsur-unsur di dalam pengelolaan di tingkat desa/ kelurahan agar penggerakan program KB dapat terlaksana dengan baik.

Tugas pokok PKB adalah menyiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, dan peningkatan kesejahteraan keluarga yang berkualitas. Sedangkan tugas tambahan PKB adalah usaha peningkatan pendapatan keluarga sejahtera (UPPKS), dan memberikan pembinaan kepada masyarakat yaitu, Bina Keluarga Balita, Bina Keluarga Remaja, Bina Keluarga Lansia, dan Bina Lingkungan Keluarga (BKKBN SULBAR,2012).

Agar penyuluh keluarga berencana (PKB) memiliki sifat optimis dan percaya diri dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang terjadi serta berhasil meningkatkan kinerja, baik program maupun organisasi, PKB harus memiliki profil gambar dalam beberapa aspek yaitu

- (1) aspek wawasan program,
- (2) aspek manajerial, dan
- (3) aspek kemampuan operasional (BKKBN, 2012).

2.2. Karakteristik Organisasi

Raymond E.Miles memberi batasan mengenai organisasi sebagai berikut: “all organization is nothing more than a collection of people grouped together around a technology which is operated to tranfrom inputs from its enviroment into marketable goods or services” (organisasi tidak lebih daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa-jasa yang dapat dipasarkan)”.

Tampak bahwa suatu organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya. Lingkungan merupakan sumber pemasok inputs bagi organisasi, dan juga sebagai penerima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan suatu organisasi

Unsur manusia di dalam organisasi, mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusialah yang bisa mengetahui input-input apa perlu diambil dari lingkungan, dan bagaimana caranya untuk mendapatkan

dan / atau menangkap input-input tersebut, teknologi dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan input-input di atas output-output yang memenuhi keinginan pasar, atau publik (lingkungan).

Jadi menurut Miles, dalam manajemen terdapat kurang lebih tiga kelompok variabel utama, yakni organisasi, manusia, dan lingkungan, yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu.

Unsur-unsur utama yang sering dijadikan pedoman untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah :

- 1) Goals (tujuan-tujuan),
- 2) Technology (teknologi),
- 3) Structure (struktur).

Ketiga unsur organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen lingkungan organisasi tersebut, seperti kebutuhan-kebutuhan masyarakat, sumber daya yang tersedia, pengetahuan, nilai-nilai sosial dan politik yang ada, dan lain-lain.

Berdasarkan tujuan, orang dapat membedakan organisasi yang mencari keuntungan (profit organizations), organisasi tidak mengutamakan keuntungan (nonprofit organizations), organisasi publik dan organisasi swasta, dan lain-lain. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi biasanya memiliki karakteristik dalam hal unsur-unsur tersebut

yang saling berbeda antara satu dengan yang lainnya, termasuk manajernya (Miles,1975).

Berdasarkan struktur organisasi, orang bisa membedakan organisasi yang besar dengan struktur kaku, rasional, dan sentralistik ,dengan organisasi kecil yang memiliki struktur sederhana dan luwes.

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi .Karakteristik organisasi yang dimaksud adalah:

(1) Sumber daya yaitu, finansial dan sarana yang tersedia di tempat kerja seperti sumber daya manusia (pengembangan karier) , sumber daya keuangan (finansial), dan sarana kerja; dan

(2) Struktur organisasi yaitu afiliasi sosial dan aspek tugas (Robbins,2002).

Karakteristik organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah finansial, afiliasi sosial, pengembangan karier, sarana kerja dan aspek tugas.

Motivasi kerja merupakan suatu cara bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas para karyawan/ pegawai, sekaligus mempersiapkan pegawai/karyawan untuk suatu perubahan yang lebih baik. Bertitik tolak pada pendapat diatas maka karakteristik organisasi dapat diupayakan memberikan dukungan terhadap motivasi kerja bagi penyuluh keluarga berencana (PKB) di kabupaten Mamasa. Jadi berdasarkan beberapa definisi di atas karakteristik organisasi adalah kondisi internal organisasi yang mempengaruhi aktifitas seseorang.

Bila dipandang melalui pendekatan sistem, organisasi memiliki beberapa unsur yaitu masukan (input), proses (process), keluaran (output), dampak (outcome), umpan balik (feedback), dan lingkungan (environment). Semua unsur dalam sistem ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Sumber daya merupakan bagian masukan yang keberadaannya dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling pokok karena merupakan modal dasar untuk dapat berfungsinya suatu organisasi (Miles,1975) .

Dalam organisasi pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa, sumber daya yang dibutuhkan terdiri dari sumber daya manusia (pengembangan diri), sumber daya keuangan (finansial), dan sarana kerja. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan. Keberhasilan dari semua kegiatan yang diselenggarakan oleh BPP-KB Kabupaten Mamasa, karena manusia mengendalikan sumber daya lainnya agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya.

Kebutuhan untuk mendapat penghasilan (finansial) memang merupakan suatu alasan yang paling kuat untuk bekerja. Sifat perilaku manusia bila ditinjau dari aspek manajerial yaitu rasional ekonomis, bahwa karyawan/ pegawai dimotifasi oleh perangsang ekonomis, dan melakukan apa saja yang memberikan keuntungan ekonomis. Individu mempunyai sejumlah harapan dari organisasi. Harapan tersebut tidak hanya mencakup berapa

banyak pekerjaan yang harus dikerjakan untuk sejumlah upah, tetapi juga melibatkan hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan organisasi. Disamping itu sarana kerja juga sangat dibutuhkan dalam organisasi. Sarana kerja erat hubungannya dengan kinerja dan motivasi kerja. Struktur organisasi yaitu menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur organisasi mengandung unsur sosialisasi kerja, standardisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan. Hasil langsung dari proses organisasi adalah penciptaan struktur organisasi. Struktur ini adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disusun (afiliasi sosial dan aspek tugas). Maksud dari struktur ini adalah untuk membantu dalam mengatur dan mengarahkan usaha-usaha yang dilakukan dalam organisasi sehingga usaha tersebut terkoordinasi dan konsisten dengan sasaran organisasi (Wibowo, 2007).

Stephen R. Robbins seorang pakar teori organisasi merumuskan organisasi sebagai berikut : “An organization is a consciously coordinated social entity, with a relatively identifiable, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals “(Robbins, 1990 : 4). Definisi yang disajikan memerlukan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut :

Kata-kata ; terkoordinasi secara sadar bermakna manajemen.

Entitas sosial berarti bahwa kesatuan tersebut terdiri dari orang-orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Pola-pola interaksi yang diikuti orang-orang didalam suatu organisasi tidak muncul begitu saja, tetapi mereka dipertimbangkan sebelumnya.

Sebuah organisasi memiliki sebuah batas yang relatif dapat diidentifikasi. Adapun batas tersebut dapat berubah dengan berlangsungnya waktu. Batas itupun tidak senantiasa jelas , tetapi perlu terdapat adanya sebuah batas yang dapat diidentifikasi, guna dapat membedakan anggota organisasi tersebut, dengan bukan anggota. Akhirnya dikatakan bahwa organisasi ada untuk mencapai sesuatu hal. Sesuatu hal tersebut merupakan tujuan- tujuan (goals) dan mereka biasanya tidak mungkin dicapai oleh individu- individu yang bekerja sendiri.

Herbert G. Hicks menyajikan rumusan berikut untuk sebuah organisasi dan berlandaskan sejumlah fakta yang merupakan ciri umum semua organisasi :

1. Sebuah organisasi senantiasa mencakup sejumlah orang.
2. Orang- orang tersebut terlibat satu sama lain dengan satu atau lain cara –maksudnya mereka semua berinteraksi.
3. Interaksi tersebut selalu dapat diatur atau diterangkan dengan jenis struktur tertentu.
4. Masing-masing orang didalam sebuah organisasi memiliki sasaran pribadi;beberapa diantaranya merupakan alasan bagi tindakan-

tindakan yang dilukukannya.

Sinergi antara subsitem- subsistem yang ada dalam sesuatu organisasi, akan menyebabkan pencapaian sasaran lebih berhasil. Walaupun dikatakan bahwa sebuah organisasi merupakan sebuah sistem, tidak selalu setiap sistem merupakan sebuah organisasi. Apabila kita berbicara tentang perilaku keorganisasian, maka yang dimaksud adalah perilaku manusia sebagai individu- individu manusia sebagai anggota kelompok dan perilaku kelompok yang berinteraksi dengan kelompok lainnya di dalam organisasi yang bersangkutan.

Keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas akan terus meningkat dengan melakukan pekerjaan satu orang secara berulang-ulang, daripada melakukan tugas-tugas yang berbeda-beda. Sejalan dengan tugas yang dilakukan, adanya satu kebutuhan yang dirasakan karyawan/ pegawai yaitu kebutuhan yang dipuskan oleh adanya hubungan sosial dan hubungan antara pribadi yang bermanfaat (afilisi sosial). Para karyawan/pegawai mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk diterima dan disukai oleh rekan kerja, masyarakat dan atasan. Hal tersebut mungkin lebih penting daripada perangsang ekonomi yang diberikan organisasi, pekerja dianggap sebagai sarana untuk menciptakan hubungan sosial.

2.3. Motivasi Kerja

Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu :

- (1) Kesiediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai, dan
- (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.

Dengan kata lain, performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasai, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Luthans (2006 : 273), motivasi kerja antar lain berkenaan dengan:

1. Kebutuhan akan kekuasaan seperti :
 - a. Mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku;
 - b. Mengontrol orang dan aktivitas;
 - c. Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain;
 - d. Memperoleh kontrol informasi dan sumber daya; dan
 - e. Mengalahkan lawan atau musuh.
2. Kebutuhan akan untuk berprestasi :
 - a. Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing;
 - b. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit;
 - c. Memechkan masalah kompleks;
 - d. Menyelesaikan tugas dengan berhasil; dan

- e. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu
3. Kebutuhan akan afiliasi:
- a. Disukai banyak orang;
 - b. Diterima sebagai bagian kelompok atau tim;
 - c. Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif;
 - d. Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik; dan
 - e. Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.
4. Kebutuhan keamanan:
- a. Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman;
 - b. Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi;
 - c. Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat;
 - d. Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya; dan
 - e. Menghindari tugas atau keputusan dengan risiko kegagalan atau kesalahan.
5. Kebutuhan akan status:
- a. Mempunyai mobil yang tepat dan menggunakan pakaian yang tepat;
 - b. Bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat;
 - c. Mempunyai gelar dari universitas ternama;
 - d. Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub elit; dan

e. Mempunyai hak istimewa eksekutif.

Menurut Wayne F.Cascio,motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan seseorang untuk, memuaskan kebutuhannya,misalnya; rasa lapar, haus, dan dahaga (Malayu SP Hasibuan, 1996: 95).

Motif cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terlambat pemenuhannya (Paul Hersey dan Kenneth Blanchard 1982: 18).

Stephen P.Robbins dan Marry Counter(1999:50) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Chung & Megginson menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan.

Sering istilah kepuasan (satisfaction) dan motivasi (motivation)digunakan secara bergantian. Sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kepuasan atau ketidak- puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai

secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial.

Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet (banyak dimensi). Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang di masa yang akan datang, dan pekerjaan itu sendiri.

Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja.

Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus, dan yang berorientasikan tujuan.

Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Sedangkan pegawai yang tidak bermotivasi, menurut para manajer atau supervisor, adalah mereka yang mungkin termasuk dalam salah satu dari tiga hal ini : (1) Perilaku pegawai tidak memperhatikan **goal directed** (berorientasikan tujuan) ; (2) perilaku pegawai tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi; dan (3) pekerja tidak komitmen

terhadap tujuan, dan karenanya muda terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi.

Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, dan ini merupakan keadaan ideal, baik bagi pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri. Keadaan ini timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, di mana pada gilirannya organisasi memberikan hasil (outcomes) yang diinginkan, diharapkan, atau pantas / layak bagi pegawai.

Pegawai (para pekerja) yang termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka, dan ini mungkin dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pekerja mungkin membutuhkan pekerjaan dan uang (finansial). Baik uang maupun pekerjaan tergantung pada kinerja yang bagus. Pada sisi lain, si pegawai mungkin merasa ia berhak atas keselamatan kerja atau gaji yang lebih daripada apa yang diberikan oleh organisasi. Bila seorang pekerja bekerja dengan baik tetapi tidak puas bisa saja terjadi pengunduran diri dengan alasan untuk mengganti pekerjaan.

Pegawai tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari organisasi. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti atau keputusan organisasi untuk memperhentikan pegawai karena tidak ada manfaat yang diperoleh, baik oleh pegawai ataupun oleh pimpinan pada sisi yang lain.

Jadi para pekerja yang puas tidak perlu mereka yang produktif atau sebaliknya. Menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh produktivitas

yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan memerlukan suatu usaha keras yang sulit, yang memerlukan tindakan badan legislatif dan administrasi secara sungguh- sungguh.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong pada faktor yang sifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs) ,tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities).

Yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

Sejumlah teori telah dikembangkan untuk menjelaskan motivasi pekerja di dalam organisasi. Teori-teori itu dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yakni (1) content dan (2) process.

Teori content meliputi teori-teori kebutuhan, antara lain dari Maslow. Teori kebutuhan ini menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan-kebutuhan) tertentu. Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab internal dan eksternal perilaku (needs dan incentives). Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerjaan.

Sedangkan teori proses lebih mengarahkan perhatiannya pada proses melalui para pekerja yang melakukan pilihan-pilihan motivasinya. Teori proses atau reinforcement menyatakan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dikendalikan dengan rewards dan punishment (hukuman). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seorang pekerja dapat dihasilkan dan dipertahankan melalui penyokong luar atau rewards. Pendekatannya adalah carrot and stick yang menggabungkan rewards dengan punishment.

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “ Work And Motivation “ mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “ Teori Harapan “. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan yang tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena

penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara- cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata- mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti formal authority and financial incentives, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan growth dan achievement.

Untuk menerangkan secara lebih analitis determinat- determinant kepuasan kerja dan motivasi kerja, peralatan teoritis diperlukan. Teori keadilan dan teori diskrepensi dapat menjelaskan hubungan kepuasan kerja dengan rewards yang diterima secara ekstrinsik.

Dua teori utama, Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, telah mengembangkan penjelasan dari berbagai faktor mengenai kepuasan kerja dan motivasi yang berpusat pada kebutuhan-kebutuhan pegawai. Teori- teori tersebut berpendapat bahwa nilai dari outcome-outcome tergantung kepada pemenuhan tingkat kebutuhan pegawai.

Teori Maslow hierarchy of needs berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hirarki, dimana kebutuhan paling atas

akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan- kebutuhan tersebut meliputi :

- (1) Kebutuhan fisik ;
- (2) Kebutuhan keamanan yang diperlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis;
- (3) Hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih;
- (4) Kebutuhan-kebutuhan harga diri;
- (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Menurut Maslow, kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku.

Kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang paling mempengaruhi perilaku seseorang.

Sedangkan inti teori dari Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara instrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Faktor-faktor hygiene berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja. Motivasi berbeda dengan kepuasan kerja.

Abraham Maslow, dari Brandeis University, sangat terkenal dengan teori hierarki kebutuhannya, yang banyak dijadikan sebagian besar sarjana untuk memahami motivasi kerja seseorang dalam organisasi, baik

pada skala makro maupun mikro. Teori hierarki kebutuhan yang bersifat deduktif tersebut, oleh Maslow dikembangkan atas dasar tiga asumsi pokok, yakni :

- (1) Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan keinginan mereka selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan lain. Proses ini tidak pernah berakhir. Proses ini berlangsung dari lahir hingga mati.
- (2) Kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi.
- (3) Kebutuhan manusia tersusun menurut hierarki tingkat pentingnya kebutuhan.

Berdasarkan tiga asumsi tersebut di atas, manusia selalu dituntut oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, tetapi sekali terpenuhi kebutuhan dasarnya, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi faktor pendorong, melainkan kebutuhan yang berada di atasnya.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, dan perumahan.
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

- (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perilaku yang adil, pensiunan, dan jaminan hari tua.
- (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk diterima orang lain, bersahabat dan dicintai. Dalam organisasi dapat berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan teman kerja, atasan, dan lain sebagainya.
- (4) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan, prestise, dan lain-lain.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang merupakan yang tertinggi, untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu banyak menuntut imbalan dari organisasi.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Ada sebagian orang yang mengkritik teori Maslow tersebut dengan mengatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia itu sebenarnya bukan berjenjang atau hierarkik, tetapi merupakan rangkaian (Siagian : 1989).

Istilah motif atau dalam bahasa Inggris motive berasal dari perkataan motion yang bersumber dari perkataan bahasa latin movore yang berarti

bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Ruky, 2004).

Menurut Gibson (1996), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai/ karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dengan demikian motivasi adalah suatu usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatan tersebut.

Teori motivasi yang sering dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (instrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik), yaitu:

a. Motivasi Instrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Instrinsik motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes. Itulah sebabnya motivasi instrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak

berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya;
- b. Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik- baiknya.
- c. Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989 : 108).

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada dalam diri setiap orang seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsnk

Motivasi Ekstrinsik adalah motif –motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas

dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989 : 106)ada dua faktor utam di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas dengan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

- a. Motivator, yaitu prestasi kerja ,penghargaan, tanggung jawab yang diberikan,kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri,
- b. Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi peusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu,apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi instrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin taunya, maka motivasi jenis kedua ini (motivasi ekstrinsik) perlu diberikan.

Di dalam organisasi formal, adanya motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya, diantaranya dengan pemberian reward dan penyediaan berbagai sarana

dan prasarana kerja yang sesuai dengan pegawai / karyawan tersebut. Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang (Wibowo, 2007).

Motivator adalah yang merangsang seseorang untuk berprestasi. Jika motivasi ini mencerminkan keinginan, maka motivator merupakan imbalan atau insentif yang telah diidentifikasi, yang meningkatkan dorongan untuk memuaskan keinginan tersebut. Motivator merupakan aspek yang bersifat eksternal dalam motivasi seseorang, karena faktor pendorong itu ada diluar diri seseorang. Sebagai kondisi yang beradia di luar diri seseorang, maka hal ini berkaitan dengan insentif dan kondisi kerja yang bersifat eksternal, seperti jaminan kerja, sstatus, peraturan orgAanisasi, pengawasan, hubungan pribadi antar pegawai / karyawan, dan hubungan antara pipinan dan bawahan.

Pekerjaan yang variatif pada suatu kondisi tertentu akan menjadi perangsang kerja. Latihan disiplin dan pengendalian diri merupakan manifestasi, dan kepercayaan pemimpin kepada anak buah/ bawahannya yang sangat strategis adalah untuk memberi semangat.

2.4. Landasan Teori

Berdasarkan hasil study kepustakaan, terdapat beberapa karakteristik organisasi yang kemungkinan menjadi bagian dari kebutuhan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), dan diasumsikan berpengaruh terhadap

motivasi kerja PKB, antara lain finansial, afiliasi sosial, pengembangan karier, sarana kerja dan aspek tugas.

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi, suatu tingkat gaji dianggap memadai jika dapat mencukupi kebutuhan minimal, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Kondisi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja, serta adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan dengan bawahan.

Perlu ditekankan bahwa dalam suatu organisasi karier seseorang selain dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh individu juga tidak lepas dari peran organisasi.

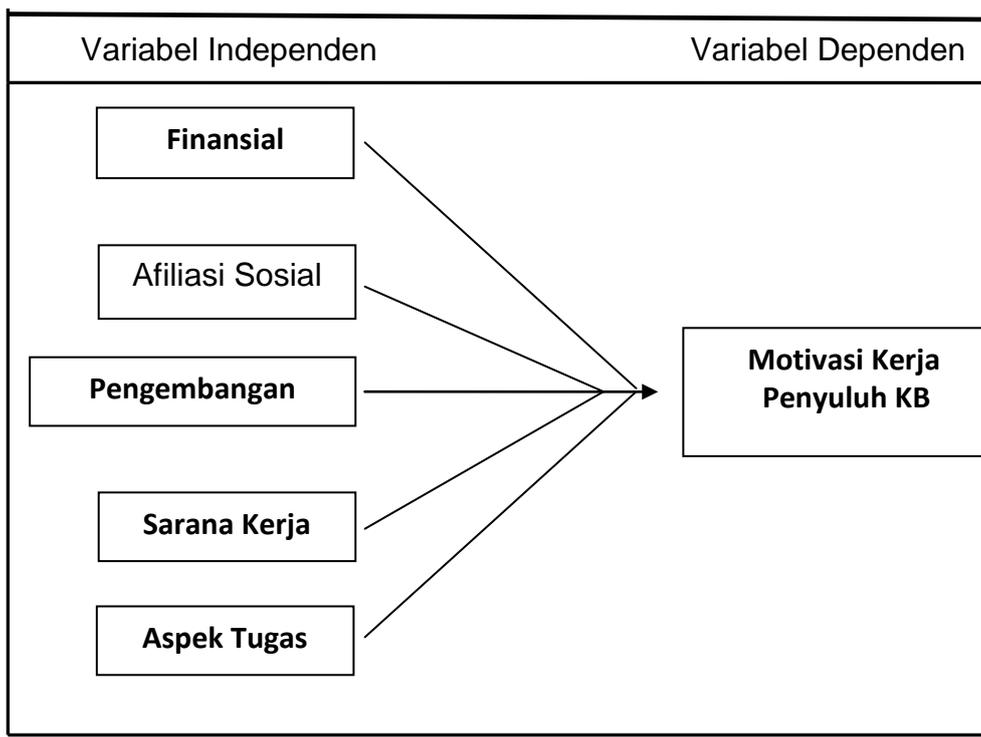
Kebutuhan merupakan faktor yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan motivasi seseorang. Motivasi kerja sangat tergantung pada tingkat pemenuhan kebutuhan utama yang dirasakan paling penting oleh PKB dan merupakan faktor mendasar untuk memotivasi kerja. Faktor motivasi dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Dengan demikian apabila dalam diri setiap PKB terdapat motivasi yang memberi kekuatan untuk bekerja dengan baik dan benar, tentunya akan dapat dilakukan peningkatan kualitas petugas PKB sebagai cerminan dan indikator kinerja PKB dalam penyuluhan dan pelayanan KB Nasional. Motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal.

Menurut Gibson (1996), variabel yang mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerja. Selanjutnya dalam penelitian ini variabel organisasi dinyatakan menjadi karakteristik organisasi.

2.5. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori, maka dapat dirumuskan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.2. Skema Kerangka Pikir

2.6. Hipotesis

Dari rumusan masalah dan landasan teori yang diuraikan di atas, maka hipotesis terhadap penelitian ini adalah :

Diduga bahwa karakteristik organisasi (finansial, afiliasi sosial, peningkatan karier, sarana kerja, dan aspek tugas) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Mamasa.